



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA
PERSADA PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

SUCI RAHMADANI
NIM. 11771201210



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2021M / 1442H



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA
PERSADA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

SUCI RAHMADANI
NIM. 11771201210



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2021M / 1442H**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SUCI RAHMADANI

NIM : 11771201210

PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SEMESTER : DELAPAN (VIII)

JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING



Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 197008261 99903 2 001

Mengetahui :

WAKIL DEKAN I



Prof. Dr. Lenny Yollanti MS, SE, M.SI, Ak, CA
NIP. 19751117 199903 2 0031

KETUA PRODI SI MANAJEMEN



Fakhurrozi, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SUCI RAHMADANI
NIM : 11771201210
KONSETRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA
PERSADA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 10 JUNI 2021

PANITIA PENGUJI

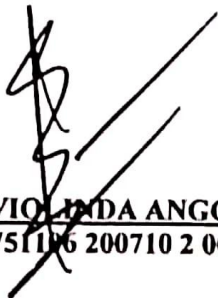
KETUA



SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

PENGUJI I



IRIEN VIO LINDA ANGGRIANI, SE. M.Si
NIP. 19751116 200710 2 003

PENGUJI II



SEHANI, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA
PEKANBARU**

Oleh:

SUCI RAHMADANI

NIM. 11771201210

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia. Perusahaan harus mendukung karyawannya dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 82 orang dengan menggunakan rumus slovin dan menggunakan teknik simple random sampling. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Secara simultan variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,452 atau 45,2% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan sementara sisanya 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT
EFFECT OF COMPETENCY AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU

By:

SUCI RAHMADANI

NIM. 11771201210

The success of a company depends on the competence of human resources. Companies must support their employees by providing training to improve employee performance. This research was conducted at PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of competence and training on employee performance at Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Respondents in this study amounted to 82 people using the Slovin formula. With data analysis in this research is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS program. Based on the results of this research, it shows that competence has an effect on employee performance at PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Training has an effect on employee performance at PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Simultaneously the competency and training variables have a significant effect on the employee performance variables at PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. The R Square value of 0.452 or 45.2% means that the employee performance variable is influenced by competence and training while the remaining 54.8% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : Competence, Training and Employee Performance

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
6. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Muhammad Armi, Ibunda Leni Apridayanti, Abang Arif, Adek Dapit, Leksa dan Dinda yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Terima kasih kepada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Sahabat seperjuangan Putri Riaswari, Herliana Intan dan Muhammad Ramadandi.
9. Teman Seperjuangan di perkuliahan, Anis, Pira, Tari, Arif, Husnul, Wili, Zikri, teman-teman seperjuangan Manajemen C'17, dan MSDM B, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

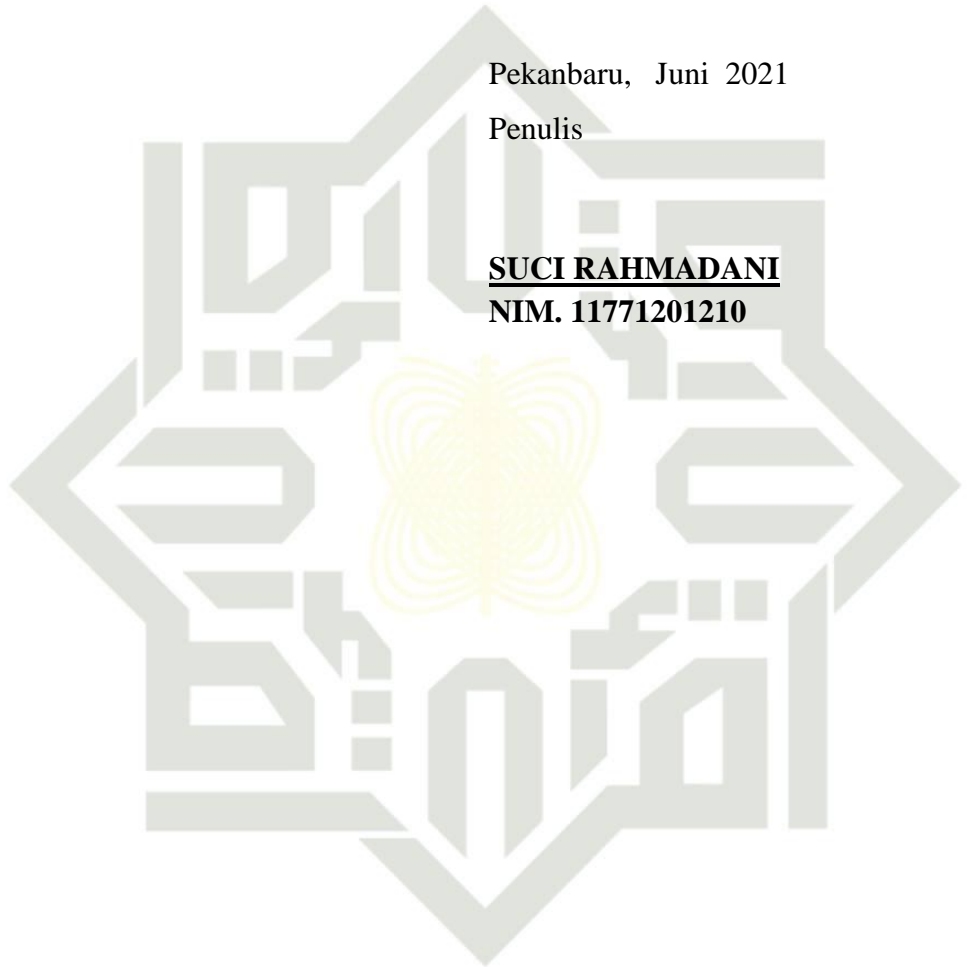
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Juni 2021

Penulis

SUCI RAHMADANI
NIM. 11771201210



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Pengertian Kinerja	13
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.2.2 Penilaian Kinerja	15
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	16
2.2.4 Indikator Kinerja	16
2.3 Pengertian Kompetensi	17
2.3.1 Jenis-Jenis Kompetensi	18
2.3.2 Manfaat Kompetensi	19
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	20
2.3.4 Indikator Kompetensi.....	22
2.4 Pengertian Pelatihan	23
2.4.1 Tujuan Pelatihan.....	25
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	25
2.4.3 Indikator Pelatihan	26
2.5 Pengaruh Antar Variabel	27
2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	27
2.6 Pandangan Islam	28
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	28
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi	29
2.6.3 Pandangan islam tentang Pelatihan	30
2.7 Penelitian Terdahulu	31
2.8 Kerangka Penelitian	34
2.9 Konsep Operasional Variabel	35
2.10 Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Lokasi dan Penelitian	40
3.2 Jenis dan Sumber Data	40
3.2.1 Data Kuantitatif	40
3.2.2 Data Primer	40
3.2.3 Data Sekunder	41
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1 Angket (Kuesioner)	43
3.4.2 Wawancara	43
3.5 Analisis Data	43
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	43
3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.6 Uji Kualitas Data	45
3.6.1 Uji Validitas Data	45
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.7 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1 Uji Normalitas	46
3.7.2 Uji Multikolineritas	46
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.4 Uji Autokorelasi	46
3.8 Uji Hipotesis	47
3.8.1 Uji Parsial (Uji T)	47
3.8.2 Uji Simultan (Uji F)	48
3.8.3 Uji Koefisien Determinan R ²	49
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	50
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.2.1 Visi Perusahaan	51
4.2.2 Misi Perusahaan	51
4.3 Struktur Organisasi	52
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
5.1 Karakteristik Responden	55
5.1.1 Responden berdasarkan usia	55
5.1.2 Responden berdasarkan jenis kelamin	56
5.1.3 Responden berdasarkan Masa Kerja	56
5.1.4 Responden berdasarkan Pendidikan	57
5.2 Analisis Deskriptif Penelitian	58
5.2.1 Variabel Kinerja	58
5.2.2 Variabel Kompetensi	60
5.2.3 Variabel Pelatihan	62
5.3 Uji Kualitas Data	64
5.3.1 Uji Validitas	64
5.3.2 Uji Reliabilitas	67
5.4 Uji Normalitas	67
5.5 Uji Asumsi Klasik	68
5.5.1 Uji Multikolinearitas	68
5.5.2 Uji Autokorelasi	69
5.5.3 Uji Heterokedastisitas	70
5.6 Analisis Data Penelitian	70



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.1 Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda	71
5.6.2 Uji Parsial (Uji T)	72
5.6.3 Uji F (Uji Simultan)	73
5.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	75
5.7 Pembahasan	76
5.7.1 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja .	76
5.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	77
5.7.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	78
BAB VI PENUTUP	80
6.1 Kesimpulan	80
6.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru	2
Tabel 1.2	Deskripsi Pekerjaan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru	3
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru tahun 2016-2020	
Tabel 1.4	Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Waletindo Setia Persada	5
Tabel 1.5	Jumlah Kendaraan Transportasi Batubara yang beroperasi periode tahun 2016-2020.....	6
Tabel 1.6	Program perusahaan PT. Waletindo Setia Persada	7
Tabel 1.7	Jenis Pelatihan pada PT. Waletindo Setia Persada	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2	Definisi dan Konsep Operasional Variabel.....	35
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompetensi.....	60
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan	62
Tabel 5.8	Uji Validitas Kinerja	65
Tabel 5.9	Uji Validitas Kompetensi.....	65
Tabel 5.10	Uji Validitas Pelatihan	65
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	68
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	69
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	70
Tabel 5.15	Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 5.16	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	73
Tabel 5.18	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	74



© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Tabel 5.19 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) 75
----------------------------------	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

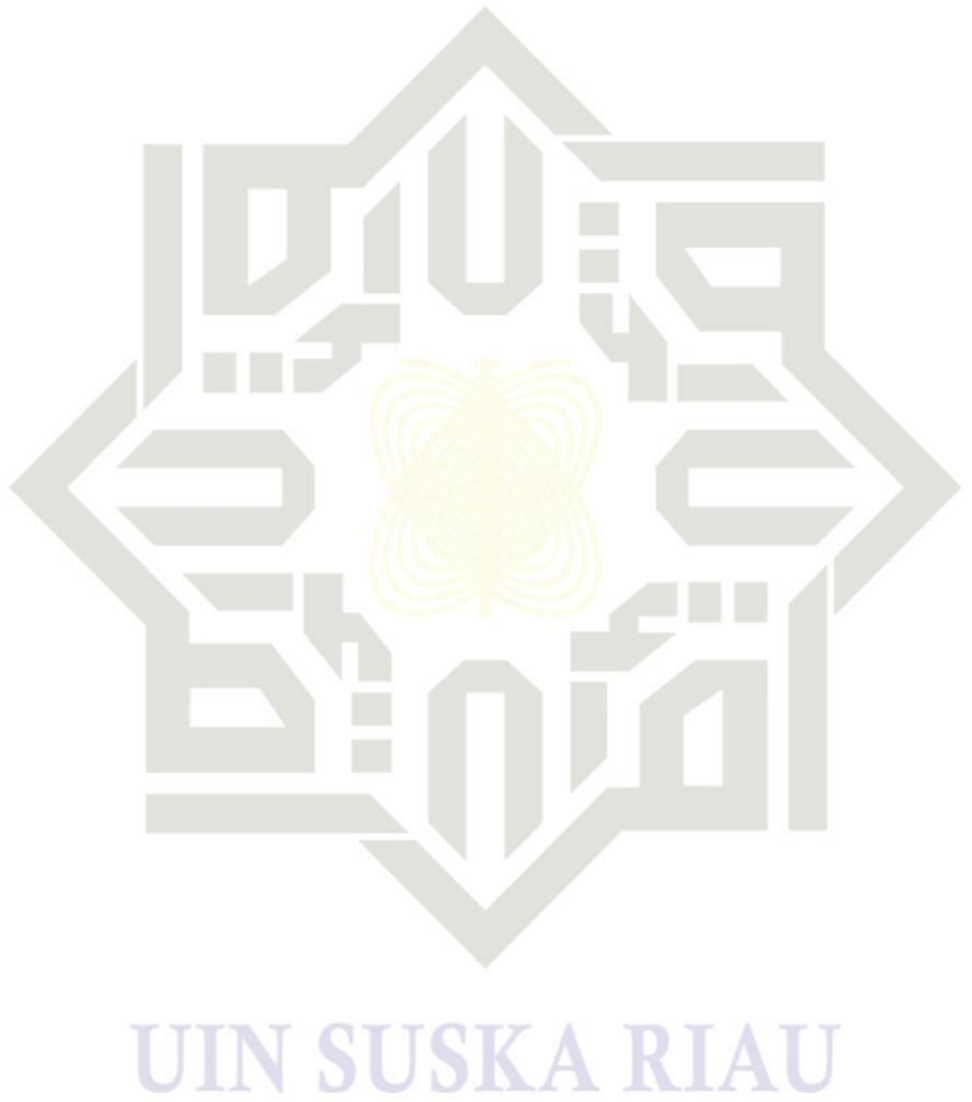


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	62





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu perusahaan. Manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah namun perusahaan diharapkan dapat bertahan maju dan berkembang dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai maka sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu diberi dorongan agar dapat termotivasi seperti diberikan program berupa pengembangan karir, pelatihan kerja, promosi jabatan dan pemberian kompensasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gultom (2019) tentang Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) produksi kelapa sawit. Menjelaskan bahwa secara simultan Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi batu bara. Sebagai Perusahaan jasa angkutan yang ditangani secara professional, terencana, yang memiliki jati diri, berkualitas dan berorganisasi sehingga dapat memuaskan pelanggan, pemegang saham, karyawan, masyarakat, dan Negara PT. Waletindo Setia Persada akan selalu menjaga dan meningkatkan pelayanan kepada seluruh rekan kerja dan relasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu ibu Mimi selaku HRD pada PT. Waletindo setia persada Pekanbaru yang dilakukan pada hari Selasa 20 Oktober 2020 pukul 11:17 WIB, beliau mengatakan bahwa jumlah karyawan pada perusahaan ini berjumlah 103 orang yang ditempatkan diberbagai bidang.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	HR-GA	1
2	Business Control	1
3	Keuangan	8
4	Operasional	18
5	Plant	7
6	Mekanik	61
7	Ban dan Velg	7
Total		103

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada, 2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada setiap bidang yang ada pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Perusahaan ini memiliki 7 bidang mulai dari HR-GA, *business control*, keuangan, operasional, *plant*, mekanik serta ban dan velg. Jumlah karyawan yang paling sedikit terdapat pada bidang HR-GA dan *business control* dimana masing-masing bidang ini hanya ada 1 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan terbanyak terdapat pada bidang mekanik yaitu sebanyak 61 orang karyawan.

Tabel 1.2 Deskripsi Pekerjaan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru

No	Bidang Pekerjaan	Gambaran pekerjaan
1	HR-GA	Mengatur pengadaan karyawan yang dibutuhkan perusahaan
2	<i>Business Control</i>	Mengontrol dan mengatur seluruh sistem manajemen di perusahaan
3	Keuangan	Mengatur keuangan perusahaan, menginput data-data seperti delivery order yang telah dipesan pelanggan, mengurus uang masuk dan keluar perusahaan
4	Operasional	Mengawasi supir-supir, mengatur rute perjalanan transportasi batu bara yang beroperasi, mengurus administrasi operasional sesuai dengan jumlah yang diperlukan
5	<i>Plant</i>	Menganalisa dan mengatur transportasi batu bara yang perlu diperbaiki
6	Mekanik	Mengecek dan memperbaiki transportasi batu bara
7	Ban dan Velg	Mengatur seluruh pengadaan ban dan velg yang diperlukan

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada, 2020

Dari tabel 1.2 dapat dilihat deskripsi atau gambaran pekerjaan dari masing-masing bidang yang ada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Setiap bidang pada perusahaan ini memiliki tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang sudah

dihempatkan pada bidangnya harus mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

PT. Waletindo setia persada memiliki permasalahan tentang kinerja. Kinerja karyawan pada PT. Waletindo setia persada menurun disebabkan karena kualitas karyawan yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang kurang tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya dan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan perusahaan seperti pada bidang operasional sering kali terlambat dalam mengatur jadwal operasional keberangkatan transportasi batu bara. (Sumber: Hasil wawancara dengan Ibuk Mimi selaku HRD PT. Waletindo Setia Persada tanggal 20 Oktober 2020 pukul 11:25 WIB).

Berikut adalah tabel Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru tahun 2016-2020

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2016	82	27	33%	32	39%	18	22%	5	6%
2017	91	23	25%	38	41%	23	25%	7	7%
2018	100	29	29%	35	35%	20	20%	16	16%
2019	87	35	40%	26	29%	18	21%	8	9%
2020	103	28	27%	40	39%	21	20%	4	4%

Sumber : PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru, 2020

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT Waletindo Setia Persada Pekanbaru dapat di lihat hasil persentase yang mengalami fluktuasi, dan dari Tabel 1.3 tersebut juga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada kriteria kurang baik dan mengalami fluktuasi, dimana

keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada kurang optimal. Kualitas dan kuantitas karyawan sebagai ukuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai hasil kerja. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada diukur berdasarkan tercapai atau tidaknya target serta kemampuan ataupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan tersebut akan berdampak pada visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang unggul dan tanggung jawab dalam bisnis transportir. Penilaian kinerja karyawan pada karyawan PT. Waletindo setia persada diukur berdasarkan kemampuan ataupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak terhadap hasil kerjanya.

Kompetensi karyawan pada perusahaan ini sangat beragam. Keberagaman tingkat kompetensi tersebut dapat dilihat dari jenjang pendidikan karyawan PT. Waletindo setia persada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Waletindo Setia Persada

No	Bidang pekerjaan	Tingkat pendidikan
1	HR-GA	S1 dan D3
2	Business Control	S1 dan D3
3	Keuangan	S1 dan D3
4	Operasional	S1 dan D3
5	Plant	S1, SMA/SMK, SMP, SD
6	Mekanik	S1, SMA/SMK, SMP, SD
7	Ban dan Velg	SMA/SMK, SMP dan SD

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada, 2020

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Waletindo setia persada pekanbaru sangat beragam. Pada bidang HR-GA dan keuangan mengutamakan karyawan dengan jenjang pendidikan sarjana, pada bidang plan dan operasional perusahaan ini memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sedangkan bidang mekanik serta bidang ban dan velg mengutamakan karyawan dengan jenjang pendidikan kejuruan.

Beberapa karyawan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya dan sulit memecahkan masalah dikarenakan karyawan tersebut ditempatkan dengan bidang yang tidak sesuai sehingga kinerja karyawan tersebut rendah. Hal ini berpengaruh dengan adanya karyawan yang resign dikarenakan tidak mampu dalam mengerjakan pekerjaannya. (Sumber: Hasil wawancara dengan Ibuk Mimi selaku HRD PT. Waletindo Setia Persada tanggal 20 Oktober 2020 pukul 11:30 WIB).

Pemberian pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan jika perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.5 Jumlah Kendaraan Transportasi Batubara yang Beroperasi Periode tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah kendaraan yang beroperasi
1	2016	776
2	2017	875
3	2018	1.315
4	2019	1.875
5	2020	2.095

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada, 2021

Pada tabel 1.5 dapat dilihat jumlah kendaraan transportasi batu bara yang beroperasi periode tahun 2016-2020. Total kendaraan yang ada di PT. Waletindo Setia Persada ini sebanyak 313 mobil, ada beberapa kendaraan yang *break down* dan tidak dapat beroperasi. Kendaraan yang beroperasi akan dicek terlebih dahulu oleh mekanik layak atau tidaknya untuk beroperasi. Banyaknya kendaraan yang akan beroperasi tentunya menuntut bidang mekanik dan bidang lainnya untuk bekerja secara efektif dan efisien. (Sumber: Hasil wawancara dengan Ibuk Mimi selaku HRD PT. Waletindo Setia Persada tanggal 2 Januari 2021 pukul 13:36 WIB).

PT. Waletindo Setia persada menunjang kinerja karyawannya dengan memberikan berbagai program seperti pelatihan, promosi jabatan dan mutasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.6 Program perusahaan PT. Waletindo Setia Persada

No	Bidang Pekerjaan	Pelatihan	Promosi jabatan	Mutasi
1	HR-GA	✓	✓	✓
2	Business Control	✓	✓	✓
3	Keuangan	✓	✓	✓
4	Operasional	✓	✓	✓
5	Plant	-	✓	✓
6	Mekanik	-	✓	✓
7	Ban dan Velg	-	-	✓

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada, 2020

Keterangan:

- ✓ : Mendapatkan program
- : Tidak Mendapatkan Program

Tabel 1.6 dapat dilihat berbagai program yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Melalui program pelatihan, promosi jabatan dan mutasi perusahaan berharap karyawan bisa berkontribusi dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Ada beberapa bidang yang tidak mendapatkan semua program tersebut seperti pada bidang plant, mekanik, ban dan velg tidak mendapatkan program pelatihan. Bidang tersebut sangat berperan penting dalam perusahaan seharusnya perusahaan memberikan program pelatihan sebagai penunjang kemampuan, keterampilan/skill agar semua pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Tabel 1.7 Jenis Pelatihan pada PT. Waletindo Setia Persada pada tahun 2020

No	Jenis pelatihan yang diberikan	Deskripsi pelatihan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
1	Administrasi Keuangan	Proses penyusunan anggaran perusahaan, pencatatan transaksi, pengendalian dan kontrol biaya menganalisa penyimpangan biaya.	8
2	Human Resource dan audit	Memahami tantangan pengelolaan SDM dengan perkembangan bisnis, Merancang proses Audit SDM di perusahaan.	3
3	Leadership dan motivation	pembentukan dan pengembangan karakter karyawan.	15
4	Keselamatan dan kesehatan kerja	Identifikasi bahaya dan risiko ditempat kerja.	20
5	Teknologi digital	Penggunaan komputerisasi untuk sistem perusahaan, penginputan data-data secara digital.	12
Jumlah			58

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada, 2020

Pada tabel 1.7 dapat dilihat jenis pelatihan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Perusahaan ini hanya memberikan beberapa pelatihan seperti pelatihan administrasi Keuangan, human Resource dan audit, leadership dan motivation, keselamatan dan kesehatan kerja serta teknologi digital. Pelatihan tersebut hanya diikuti beberapa orang dimana jumlah yang mengikuti pelatihan sebanyak 58 orang karyawan, hal ini disebabkan oleh dana yang tidak memungkinkan untuk mengikut sertakan seluruh karyawan dan juga disebabkan waktu yang bisa menyita waktu pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih memilih bekerja dari pada mengikuti pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru ?
3. Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah kompetensi, pelatihan dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. **Sinambela (2017)**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif **Irham (2017)**.

Sutrisno (2017), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengembangan, pengarahan dan pengendalian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) **Afandi (2018).**

Mangkunegara (2017) Istilah Kinerja berasal dari kata (*Job Performance*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika **Sedarmayanti (2017).**

Kasmir (2016) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. **Moeherjono(2012)** menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hasibuan (2014) Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai seperti:

1. Kemampuan intelektualitas
2. Disiplin kerja
3. Pengalamam kerja
4. Kepuasan kerja
5. Latar belakang pendidikan
6. Motivasi pegawai

Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan seperti:

1. Gaya kepemimpinan
2. Pengembangan karir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Lingkungan kerja
4. Pelatihan
5. Kompensasi
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Widodo (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh karyawan tentunya perusahaan ini perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur **Kasmir (2016)**.

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui **Umam (2018)**.

Notoatmodjo (2014) penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi menurut **Umam (2018)** adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.2.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut **Mangkunegara (2014)**, ada beberapa indikator yaitu:

- a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai ataupun karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi maupun perusahaan.

2.3 Pengertian Kompetensi

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Moeheriono (2014) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi dartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik **Sutrisno (2017)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rivai (2014) Defenisi Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten tentu saja berarti cakap, mampu atau terampil.

Dapat disimpulkan kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya.

2.3.1 Jenis-Jenis Kompetensi

Palan dalam Kaswan (2017) mengatakan ada 4 jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi

2. Kompetensi Fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

3. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

4. Kompetensi Peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

2.3.2 Tujuan Kompetensi

Adanya kompetensi tentunya sangat berpengaruh pada perusahaan.

Ada beberapa tujuan kompetensi menurut **Sutrisno (2017)** yaitu:

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa
3. Rekrutmen dan seleksi
4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael (dalam Wibowo, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Menurut **Stephen Robbin (2014)** kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut **Sutrisno (2017)** sebagai berikut:

1. Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

3. Pemahaman (*understanding*)

Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.4 Pengertian Pelatihan

Widodo (2018) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kinerja Karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan.

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan sebelumnya **Kasmir (2016)**

Mangkunegara (2014) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar **Mangkuprawira (2014).**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kaswan (2016) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Bangun (2014:202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, tergantung pertimbangan efektivitas dan efisiensinya.

2.4.1 Tujuan Pelatihan

Yuniarsih dan Suwatno (2016), tujuan dari pelatihan antara lain:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang
4. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Harsono (2015), penyelenggaraan pelatihan bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan
2. Menciptakan adanya pola berpikir sama
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik
4. Membina karier karyawan

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

antara lain:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan

2.4.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut **Mangkunegara (2017)**, diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.

Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4.

Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan pertandingan, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding

5.

Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6.

Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.

Pengaruh Antar Variabel

2.1

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja **Wibowo (2014)**

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. **Sutrisno (2017)** mengemukakan Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan.



Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Rivai dan Sagala (2014)** yang mengatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.

Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Bersyukur adalah salah satu cara yang dilakukan oleh manusia atas apa yang Allah SWT berikan. Syukur yang dimaksud bisa dari berbagai hal, misalnya syukur terhadap kenikmatan Allah yang berupa kompetensi (akal). Hal itu dijelaskan pada firman Allah dalam QS. Yunus ayat 100, berbunyi:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya: “Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang yang tidak mengerti”. (Q.S. Yunus : 100).

Ayat di atas dapat dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, seperti dalam suatu instansi atau perusahaan. karyawan harus memanfaatkan kompetensi untuk pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, maka karyawan bisa menyelesaikan tugas dari perusahaan.

2.6.3 Pandangan islam tentang Pelatihan

Pelatihan pada hakikatnya adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memperdalam pendidikan tidak harus berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan dalam Perspektif Islam untuk mengembangkan sumber daya manusia merupakan keharusan. Artinya, Islam sangat peduli dengan peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra': 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak Adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.” (Q.S Al-Isra': 70)

Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguhsungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan bagi setiap karyawan atau pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
	Yuyuk Liana, Jurnal Administrasi dan bisnis,	“Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kompetensi,	Terletak perbedaan pada Variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
	Volume: 12, Nomor 1, juni 2018	kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)”	pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)	X2 dan X3 dan Lokasi Penelitian
	Susetyorini, Abdul Rahman, “Jurnal fakultas ekonomi Volume 07, Nomor 01, Juli 2018”	“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo di Surabaya”	Dalam penelitian ini terbukti bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Surabaya	Perbedaan terletak pada variabel X2 dan Lokasi penelitian
3.	Hokgy Wicaksono S “AGORA Vol. 7, No. 2, (2019)”	“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kharisma Guna Makmur”	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin terhadap kinerja, dan tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan	Jumlah variabel dan lokasi penelitian berbeda
	Andini Aprilia Adiningsih, Taufik Rahman “JAPB : Volume 3 Nomor 2, 2020”	“Pengaruh kompetensi dan pelatihan kinerja Karyawan pada PT. Saptaindra Sejati Kabupaten Tabalong”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Saptaindra Sejati Kabupaten Tabalong.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
	Ardiansyah M. Al Musadieq Ika Ruhana “Jurnal Administrasi	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja pada	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan	Perbedaan terletak pada jumlah variabel Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PENELITI/ PUBLIKASI	JUDUL	HASIL	BEDA
	Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 1 April 2014)	PT.Gatra Mapan MalanG	Malang	dan lokasi penelitian
	Nia Kusuma Wardhani, "International Journal of Human Capital Management E-ISSN 2580- 9164 Vol. 1, No.2 , December201 7	"Influence competence, transformation al leadership, sosial capital and performance on employee careers	Kompetensi, kepemimpinan transformasional dan performa berpengaruh positif terhadap karir karyawan	Variabel X ₂ , X ₃ dan lokasi penelitian berbeda
7.	Raniasari Bimanti Esthi, Inggriz Savhira, Journal of Reseachr in Business, Economics, and Education Volume 1 E- ISSN 2686- 6056 Issue 2 25 December 2019	"The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa"	Pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestarindo Perkasa	Jumlah variabel dan lokasi penelitian berbeda
	Subari, Hanes Riady, American Journal of Business and Management Vol. 4, No. 3 , 2015, 133- 145 DOI:10.11634 /21679606150 4 678	Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Per- formance, Moderated By Internal Communications PDAM in East Java.	Pelatihan dan kompetensi individu yang dikonfirmasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan secara psikologis	Variabel X nya ada 3 dan lokasi penelitian berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya perbedaannya terletak pada variabel penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Dimana penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) dan kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Waletindo Setia Persada yang beralamat Jl. Raya Teratak Buluh Pekanbaru. Metode sampel yang digunakan pada penelitian sekarang menggunakan teknik samplel random sampling dikarenakan populasi lebih dari 100 orang karyawan, sedangkan pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan populasi kurang dari 100 orang karyawan.

2.8 Kerangka Penelitian

Penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)

Kompetensi (X1)

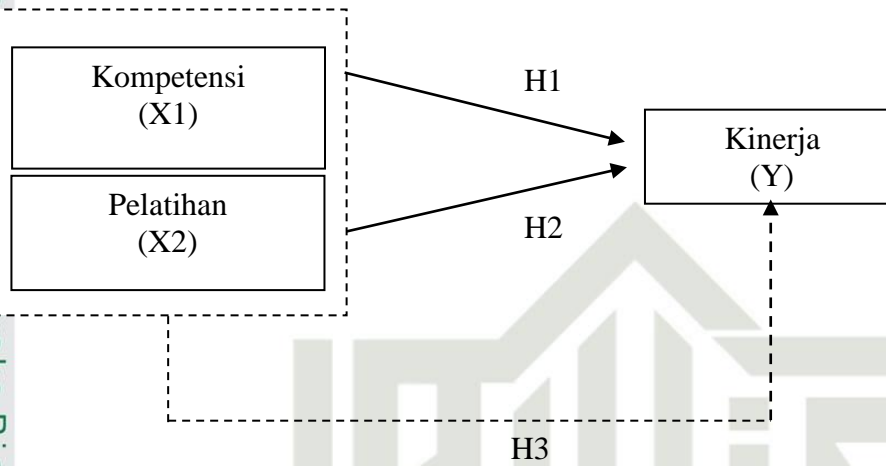
Pelatihan (X2)

2. Variabel terikat (dependen)

kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber: Wibowo (2014), Rivai (2014) Gultom (2019)

Keterangan:

—————> : *Pengaruh secara parsial*

- - - - -> : *Pengaruh secara simultan*

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Kompetensi (X₁), dan Pelatihan (X₂).

Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1		wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedarmayanti (2017),	Mangkunegara (2017)	
2	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2014)	1. Keterampilan/ Skill 2. Pemahaman 3. Pengetahuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat Sutrisno (2017)	Likert
3	Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Kasmir (2016)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatih (instruktur) Mangkunegara (2017)	Likert

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H₁: Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru

Untuk menumbuhkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka faktor kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, mempunyai inovasi dan kreatifitas dalam mengembangkan skill yang dimilikinya selain itu juga memiliki inisiatif yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Nia Kusuma Wardhani (*International Journal of Human Capital Management E-ISSN 2580-9164 Vol. 1, No.2, December 2017*) tentang pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasi, modal sosial, dan kinerja terhadap karir karyawan pada Universitas Mercu Buana. Penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Jika karyawan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka perlu dilakukan peningkatan Kompetensi baik *hardskill* maupun *softskill*.

H₂: Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

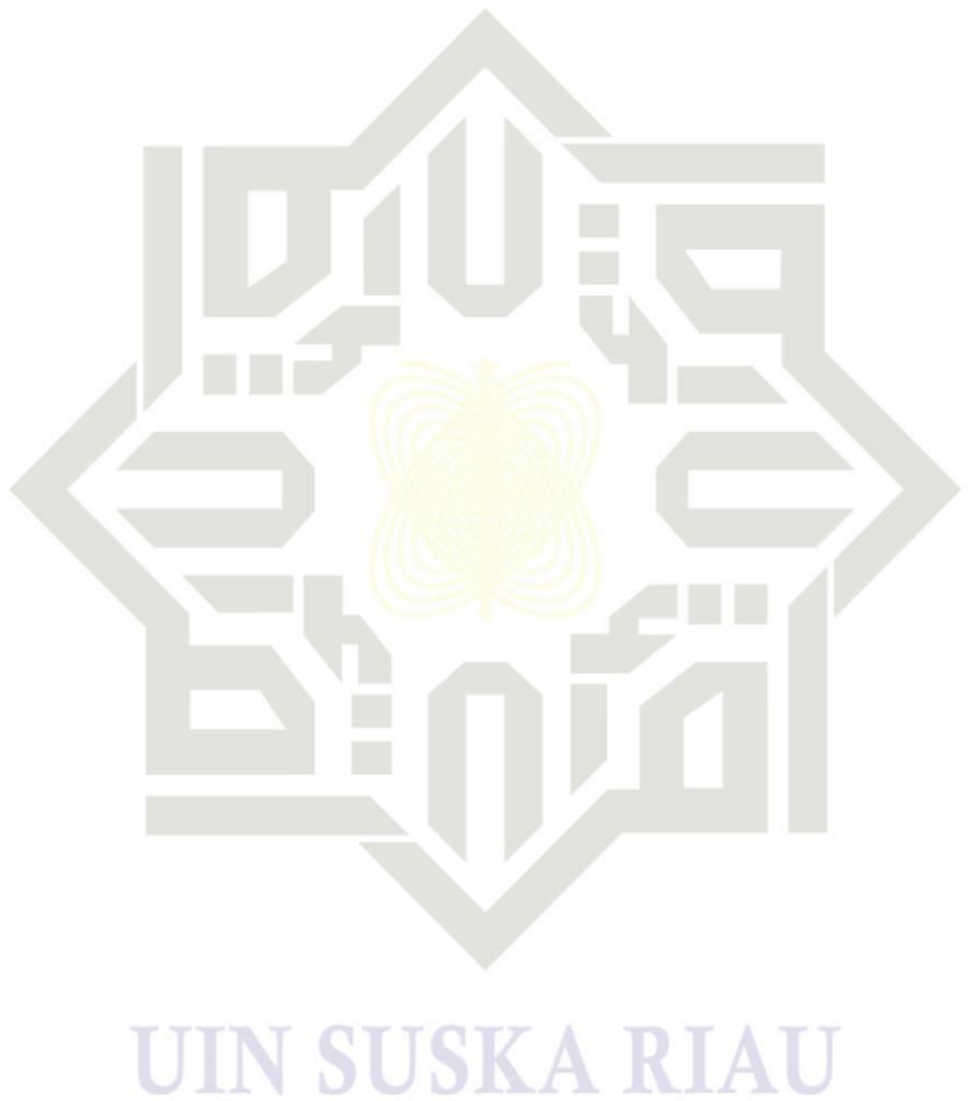
Penelitian yang dilakukan Subari dan Hanes Riady (*American Journal of Business and Management Vol. 4, No. 3, tahun 2015*) tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Jawa Timur. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Dengan program pelatihan yang cukup, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya.

3. H₃: Diduga kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru

Penelitian yang dilakukan Rianasari dan Savhira (*Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education Volume 1 Issue 2 25 December 2019 E-ISSN 2686-6056*) tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Satu diantara sekian banyak tujuan program pelatihan yang dilakukan manajemen ialah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Waletindo Setia Persada yang beralamat JL. Raya Teratak Buluh Pekanbaru. Waktu penelitian di lakukan pada bulan Oktober 2020 sampai bulan maret 2021.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

3.2.2 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2017)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2017)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan terkait dengan variable peneliti.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2017)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. yaitu sebanyak 103 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian dimana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan dimana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2013:78), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dengan (5%).

Apabila diketahui jumlah populasinya 103, dan kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%.

Hitunglah jumlah sampelnya?

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,05)^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{103}{1,25} = 82,4 = 82 \text{ sampel}$$

Sampel yang diambil sebanyak 82 sampel. Dalam penelitian ini metode survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Menurut **Noor (2012)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- SS : Sangat setuju, maka diberi nilai 5
- S : Setuju, maka diberi nilai 4
- CS : Cukup Setuju, maka diberi nilai 3
- TS : Tidak setuju, maka diberi nilai 2
- STS : Sangat tidak setuju, maka diberi nilai 1

3.4.2 Wawancara

Menurut **Wirawan (2015)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru

3.5 Analisis Data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2014)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011)** Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya.

Suliyanto (2011) menyatakan Analisis yang digunakan adalah metode Regresi Linear Berganda dengan rumus berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Pelatihan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X1

b₂ = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung* (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2012)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) $> 0,05$.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Multikolineritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolineritas melalui tolerance value dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $\text{VIF} \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolineritas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberadaan autokorelasi diuji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

- Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.8 Uji Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- Ho diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.8.2 Uji simultan (Uji F)

Sugiyono (2017) menyatakan Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*.

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila $F \text{ (hitung)} > F \text{ (tabel)}$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- Ho diterima apabila $F \text{ (hitung)} < F \text{ (tabel)}$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Menurut **Gujarati (2012)** Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Waletindo Setia Persada adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi batu bara yang didirikan sejak tahun 2002 di Pekanbaru-Riau. Sebagai Perusahaan jasa angkutan yang ditangani secara professional, terencana, yang memiliki jati diri, berkualitas dan berorganisasi sehingga dapat memuaskan pelanggan, pemegang saham, karyawan, masyarakat, dan Negara PT. Waletindo Setia Persada akan selalu menjaga dan meningkatkan pelayanan kepada seluruh rekan kerja dan relasi. PT. Waletindo Setia Persada memiliki berbagai keunggulan yaitu:

1. Pengalaman

Dengan pengalaman lebih dari 17 tahun dibidang transporter baik itu transporter angkutan batu bara, galian C dan lain-lain.

2. Professional

PT. Waletindo Setia Persada berkomitmen dengan kontrak, Spk, dan perjanjian kerja yang diperoleh dari konsumen atau pelanggan.

3. Kualitas

Armada PT. Waletindo Setia Persada di support dengan teknologi terkini dan rutin dilakukan peremajaan atau update setiap tahunnya.

4. Handal

PT. Waletindo Setia Persada sudah terbukti dapat mengarungi dunia bisnis transporter dari sejak berdiri hingga saat ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Stabilitas

Stabilitas

Sejak berdirinya PT. Waletindo Setia Persada sampai saat ini, dengan naik turunnya perekonomian baik nasional maupun internasional perusahaan ini tetap eksis dibidang transporter

6. Kuantitas

Kuantitas

Saat ini PT. Waletindo Setia Persada memiliki lebih dari 400 unit armada yang siap bekerja sesuai dengan kebutuhan konsumen, kedepannya populasi armada akan ditambah seiring dengan kebutuhan bisnis

7. Support

Support

PT. Waletindo Setia Persada memberikan support penuh segala kebutuhan dan request pekerjaan yang diberikan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dan tanggung jawab dalam trading dan transport serta mampu menghadapi persaingan global.

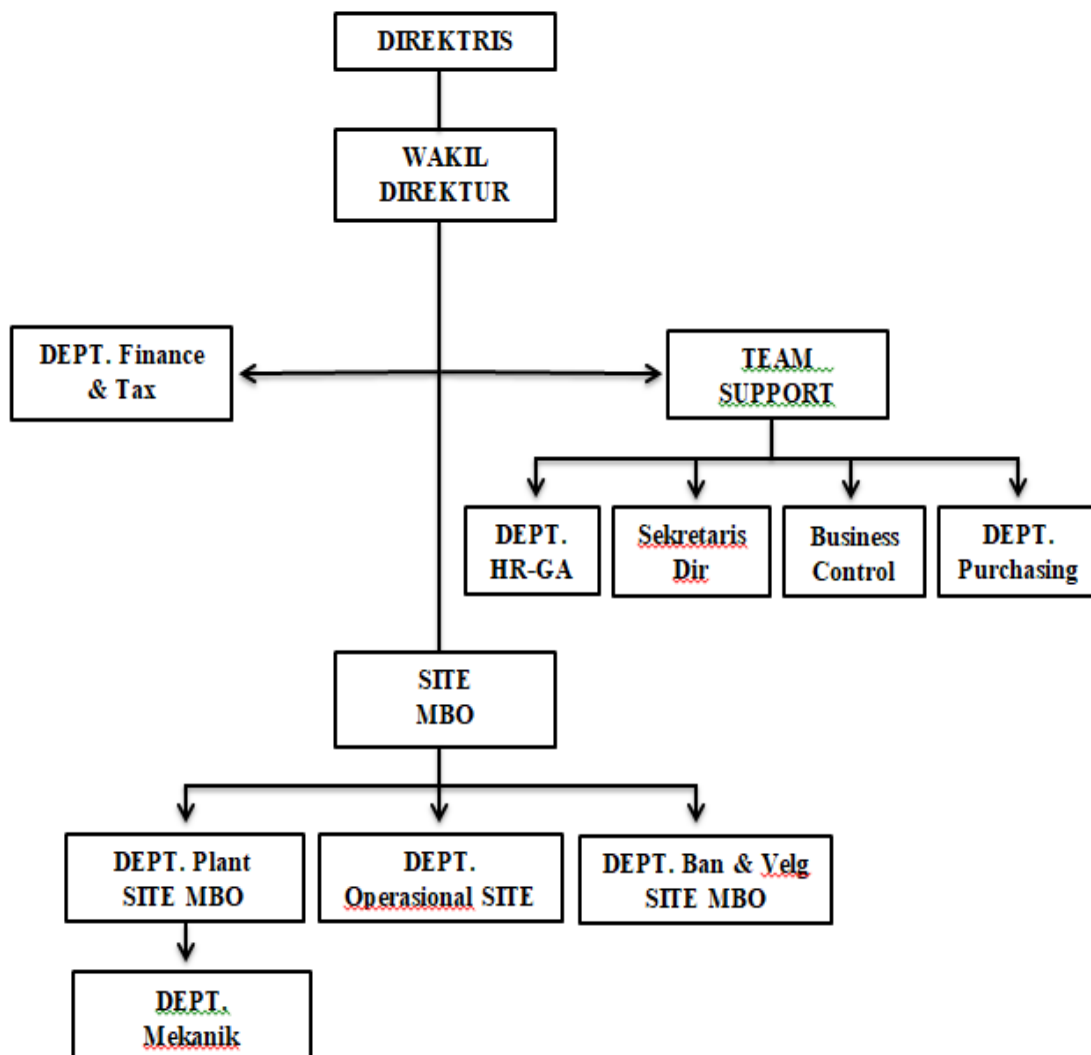
4.2.2 Misi

1. Bekerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik
2. Menjadi mitra usaha yang handal dan terpercaya
3. Menjadi tempat untuk berprestasi dan mengembangkan diri bagi karyawan
4. Menjadi asset yang berharga dan membanggakan bagi masyarakat bangsa dan Negara.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Waletindo Setia Persada



Sumber: PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru (2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4.1 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. *Board of directors (BOD)*

Pengambil alih keputusan, Menyusun rencana pengembangan kegiatan usaha baik itu sasaran maupun tujuan perusahaan, menyusun jalannya sistem pelaksanaan tugas, mengkoordinasikan kegiatan, mengecek seluruh data-data dan laporan,

2. *Business Control*

Mengatur seluruh sistem manajemen di perusahaan, mengawasi pelaksanaan akuntansi manajemen dan mengawasi pelaksanaan perpajakan perusahaan.

3. *Human Resource Department (HRD)*

Mengatur pengadaan karyawan yang dibutuhkan perusahaan, melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru, mengembangkan dan memberikan pelatihan karyawan, Mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.

Keuangan

Mengatur keuangan perusahaan, menginput data-data seperti delivery order yang telah dipesan pelanggan, mengkoordinasikan pengontrolan dana perusahaan, mengurus uang masuk dan keluar perusahaan.

5.

Operasional

Mengawasi supir-supir, mengatur rute perjalanan transportasi batu bara yang beroperasi, mengurus administrasi operasional sesuai dengan jumlah yang diperlukan.

6.

Plant

Menganalisa dan mengatur transportasi batu bara yang perlu diperbaiki.

7.

Mekanik

Mengecek transportasi batu bara yang mengalami kerusakan, memperbaiki transportasi yang rusak,

8.

Ban dan Velg

Mengatur seluruh pengadaan ban dan velg yang diperlukan, melakukan pengecekan barang-barang yang sudah tidak terpakai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Dapat disimpulkan jika semakin baik kompetensi yang ada pada diri karyawan, maka kinerja karyawan menjadi lebih optimal pula.
2. Secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Dapat disimpulkan apabila pemberian pelatihan masih belum merata dan pelatihan yang diberikan tidak cukup baik maka kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.
3. Secara simultan Kompetensi dan Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Artinya dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kompetensi dan Pelatihan maka Kinerja karyawan akan membaik dan Optimal.
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,672. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Kompetensi* dan

Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 45,2% terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel *Kompetensi* dan *Pelatihan* terhadap variabel kinerja PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh bagi kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan dapat mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dikarena hal tersebut dari masing-masing individu. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu dibidang pekerjaan. Bagi perusahaan yang telah menerapkan Pelatihan kepada karyawan maka sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan yang tepat untuk menunjang hasil yang lebih baik dengan pelatihan yang diberikan.
2. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Atandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ariska Tri, 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*
- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wlison. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gujarati, N, Damodar. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika (Terjemahan)*. Buku2. Edisi 5. Penerbit Salemba: Jakarta.
- Gultom. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara (Tanjung Morawa Medan) <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/50>
- Handoko. T. Hani 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jogjakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Khaerul. Umam. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke -3. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Remaja Rosdakrya, Bandung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- _____. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Remaja Rosdakrya, Bandung.
- _____. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Remaja Rosdakrya, Bandung.
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Mansur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Stdarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyanto. 2014. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: Andi offset.
- Shambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Smamora, Henry, 2013. *Manajemen sumber daya manusia* : Yogyakarta: STIE YKPN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Stephen, Robbins 2017, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Cetakan Kelima 1.jild, edisi 16, Jakarta.
- Wibowo . 2014, *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar..
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

SUCI RAHMADANI
NIM. 11771201210

1. Identitas Responden

- a. Nama : _____ (*boleh tidak diisi)
- b. Umur : _____ Tahun
- c. Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan
- d. Masa Kerja : _____ Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : () SD () D3
() SMP () S1
() SMA () S2
- f. Pelatihan Yang Pernah Diikuti : _____
- g. Kompetensi Yang Dimiliki : _____

2. Petunjuk Pengisian kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terima kasih atas partisipasinya.

1. Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					
5	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan					
6	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
7	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
8	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
9	Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan perintah pimpinan					
10	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					
11	Bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
12	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Variabel Kompetensi (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas					
5	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan penempatan pekerjaan					
6	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani					
7	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku diperusahaan					
8	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap semua rekan kerja					
9	Saya senang menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja					
10	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					

3. Variabel Pelatihan (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin jika memiliki tujuan yang jelas					
3	Saya menyukai pelatihan dengan tujuan peningkatan kinerja					
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
5	Sebaiknya metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
6	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan					

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

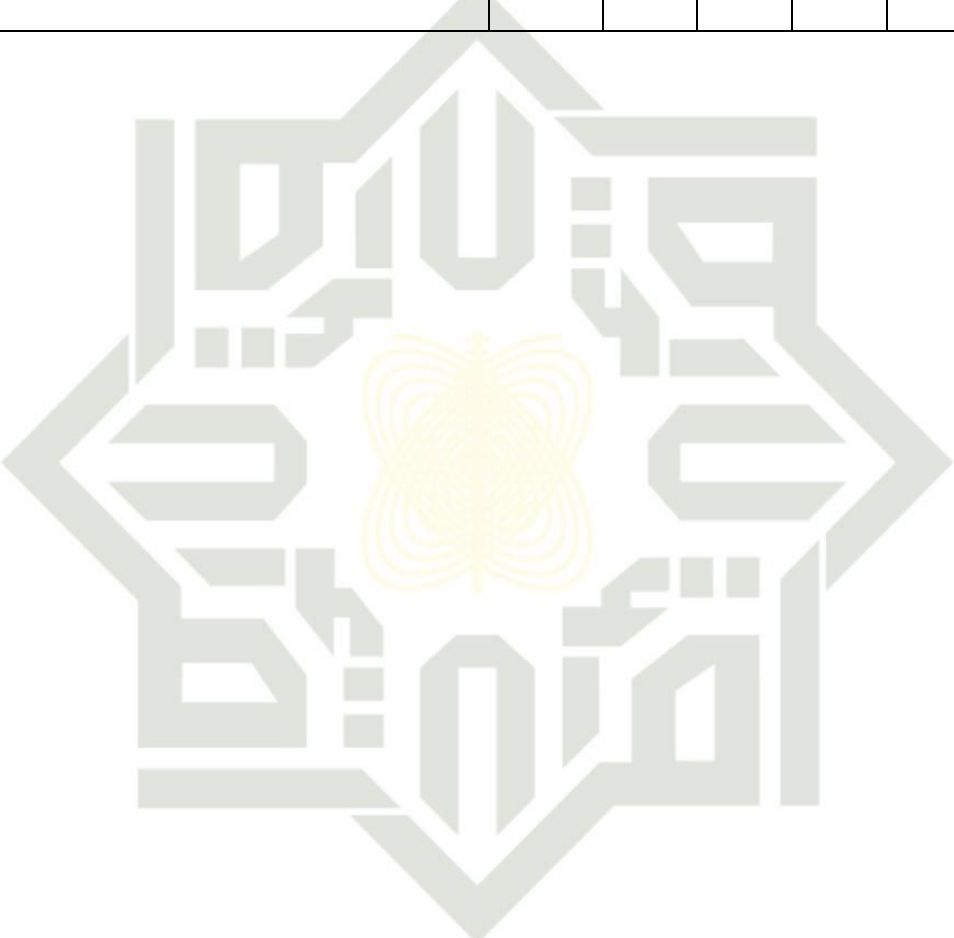
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Peserta sebaiknya dipilih berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan					
	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan dengan bidang yang ditempati					
	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 2 : Hasil Data Kuesioner

UJI VALIDITAS

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	47.73	20.816	.566	.865
Y.2	47.94	19.935	.659	.859
Y.3	47.83	19.847	.667	.859
Y.4	47.90	19.299	.743	.854
Y.5	47.93	20.587	.489	.870
Y.6	47.82	20.941	.547	.866
Y.7	47.95	19.874	.651	.860
Y.8	47.88	20.627	.575	.865
Y.9	47.95	19.899	.530	.868
Y.10	47.94	20.157	.616	.862
Y.11	47.88	20.997	.439	.873
Y.12	47.80	21.344	.352	.878

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.96	14.628	.639	.847
X1.2	38.93	14.340	.671	.844
X1.3	38.99	14.407	.644	.846
X1.4	39.04	14.233	.679	.843
X1.5	39.07	13.575	.618	.848
X1.6	39.09	14.721	.495	.858
X1.7	39.10	13.620	.699	.840
X1.8	38.96	15.270	.504	.856
X1.9	38.89	14.716	.600	.849
X1.10	38.94	15.663	.284	.876

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.11	17.284	.533	.856
X2.2	38.01	17.296	.671	.846
X2.3	38.01	16.975	.601	.850
X2.4	38.01	17.444	.569	.853
X2.5	38.04	17.122	.696	.844
X2.6	38.04	17.591	.531	.856
X2.7	38.16	16.530	.609	.850
X2.8	38.04	17.023	.690	.844
X2.9	38.05	16.911	.628	.848
X2.10	37.95	18.788	.301	.874

UJI RELIABILITAS

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI NORMALITAS

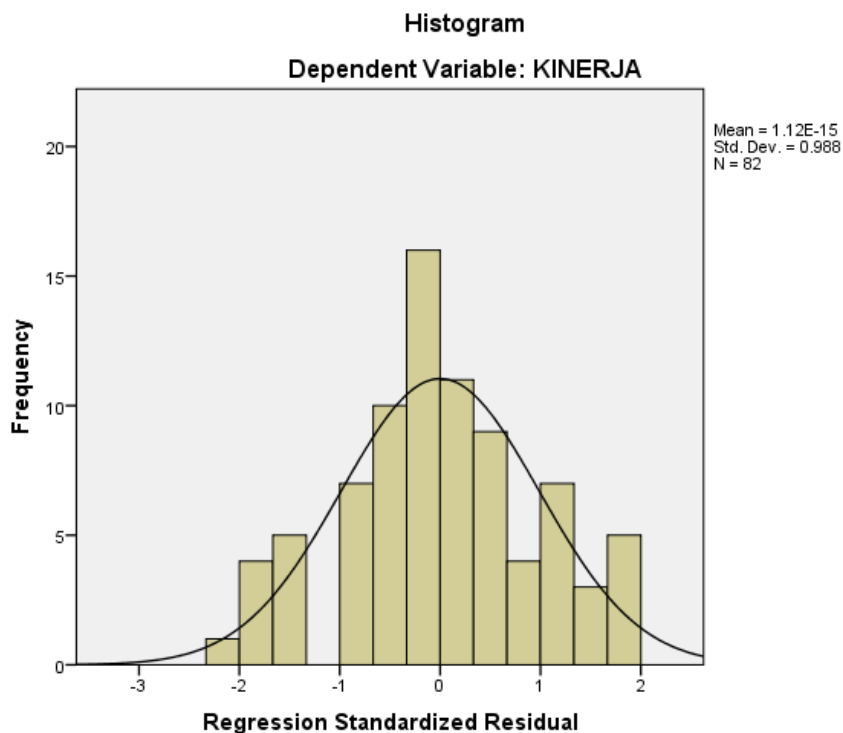
ANALISIS ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3.62352285
	Absolute	.067
Most Extreme Differences	Positive	.057
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.853

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

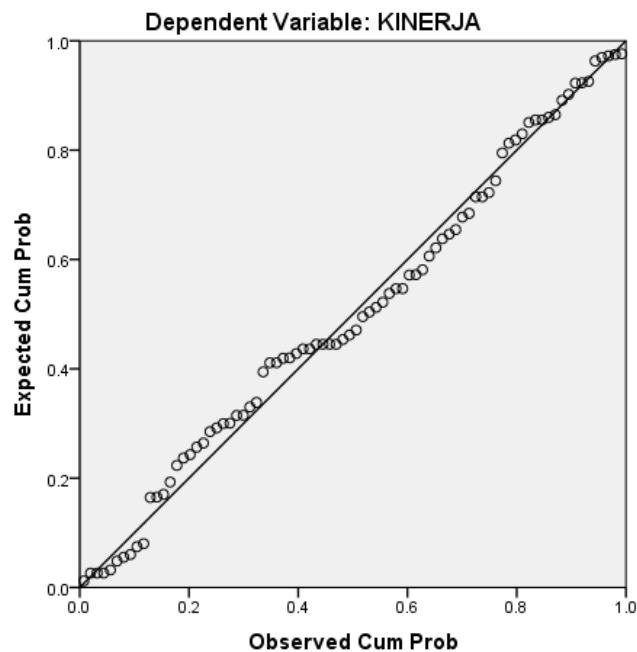


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.525	4.827		3.216	.002		
	KOMPETENSI	.715	.105	.614	6.820	.000	.856	1.168
	PELATIHAN	.135	.096	.127	1.410	.163	.856	1.168

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

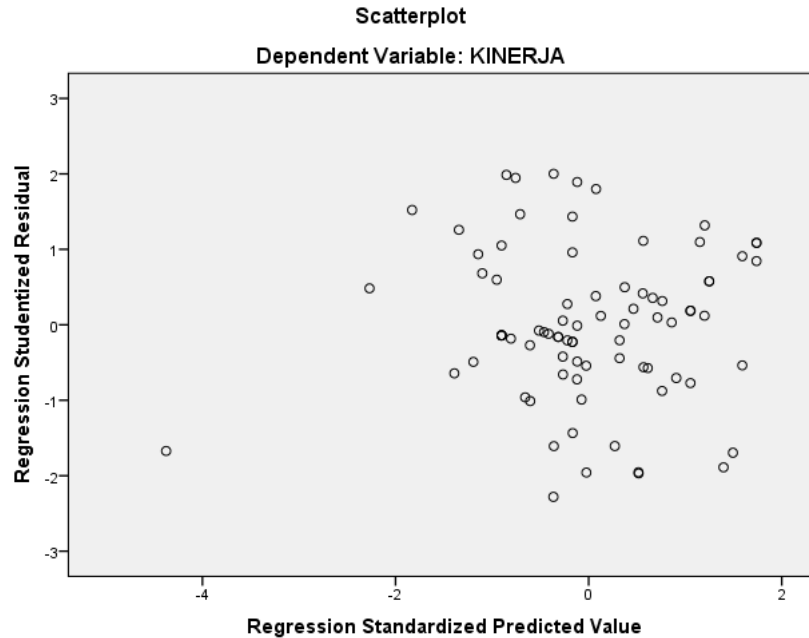
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.452	.438	3.66910	1.776

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA



UJI HETEROSKEDASTISITAS



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.068	2.819		2.153	.034
	KOMPETENSI	-.078	.061	-.153	-1.272	.207
	PELATIHAN	.005	.056	.011	.090	.929

a. Dependent Variable: RES2

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.525	4.827		3.216	.002
	KOMPETENSI	.715	.105	.614	6.820	.000
	PELATIHAN	.135	.096	.127	1.410	.163

a. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI SIMULTAN (F)

UJI HIPOTESIS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	877.074	2	438.537	32.575	.000 ^b
	Residual	1063.523	79	13.462		
	Total	1940.598	81			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.525	4.827		3.216	.002
	KOMPETENS I	.715	.105	.614	6.820	.000
	PELATIHAN	.135	.096	.127	1.410	.163

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.452	.438	3.66910	1.776

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENS I

b. Dependent Variable: KINERJA

TANGGAPAN RESPONDEN

VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	2.4	2.4	2.4
	S	37	45.1	45.1	47.6
	SS	43	52.4	52.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

U

au

an

S

sim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	8.5	8.5	8.5
S	44	53.7	53.7	62.2
SS	31	37.8	37.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	6	7.3	7.3	7.3
S	37	45.1	45.1	52.4
SS	39	47.6	47.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.4	2.4	2.4
CS	2	2.4	2.4	4.9
S	45	54.9	54.9	59.8
SS	33	40.2	40.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	9	11.0	11.0	11.0
S	39	47.6	47.6	58.5
SS	34	41.5	41.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	2.4	2.4	2.4
S	44	53.7	53.7	56.1
SS	36	43.9	43.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	8	9.8	9.8	9.8
S	43	52.4	52.4	62.2
SS	31	37.8	37.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	4.9	4.9	4.9
S	45	54.9	54.9	59.8
SS	33	40.2	40.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.7	3.7	3.7
CS	5	6.1	6.1	9.8
S	40	48.8	48.8	58.5
SS	34	41.5	41.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	4	4.9	4.9	6.1
S	47	57.3	57.3	63.4
SS	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	8.5	8.5	8.5
S	39	47.6	47.6	56.1
SS	36	43.9	43.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.4	2.4	2.4
CS	2	2.4	2.4	4.9
S	37	45.1	45.1	50.0
SS	41	50.0	50.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	



VARIABEL X1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
S	49	59.8	59.8	61.0
SS	32	39.0	39.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	1	1.2	1.2	2.4
S	44	53.7	53.7	56.1
SS	36	43.9	43.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	2	2.4	2.4	3.7
S	47	57.3	57.3	61.0
SS	32	39.0	39.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	6	7.3	7.3	7.3
S	46	56.1	56.1	63.4
SS	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	3.7	3.7	3.7
CS	7	8.5	8.5	12.2
S	38	46.3	46.3	58.5
SS	34	41.5	41.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	7	8.5	8.5	9.8
S	45	54.9	54.9	64.6
SS	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.7	3.7	3.7
CS	3	3.7	3.7	7.3
S	48	58.5	58.5	65.9
SS	28	34.1	34.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	2.4	2.4	2.4
S	48	58.5	58.5	61.0
SS	32	39.0	39.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.2	1.2	1.2
S	43	52.4	52.4	53.7
SS	38	46.3	46.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.4	2.4	2.4
CS	3	3.7	3.7	6.1
S	38	46.3	46.3	52.4
SS	39	47.6	47.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	



VARIABEL X2

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2.4	2.4	2.4
CS	10	12.2	12.2	14.6
Valid S	43	52.4	52.4	67.1
SS	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	4	4.9	4.9	6.1
Valid S	50	61.0	61.0	67.1
SS	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2.4	2.4	2.4
CS	7	8.5	8.5	11.0
Valid S	41	50.0	50.0	61.0
SS	32	39.0	39.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	7	8.5	8.5	9.8
Valid S	44	53.7	53.7	63.4
SS	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	8	9.8	9.8	9.8
Valid S	47	57.3	57.3	67.1
SS	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.4	2.4	2.4
CS	5	6.1	6.1	8.5
S	47	57.3	57.3	65.9
SS	28	34.1	34.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.2	1.2	1.2
TS	2	2.4	2.4	3.7
CS	9	11.0	11.0	14.6
S	45	54.9	54.9	69.5
SS	25	30.5	30.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	6	7.3	7.3	8.5
S	48	58.5	58.5	67.1
SS	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.2	1.2	1.2
CS	10	12.2	12.2	13.4
S	41	50.0	50.0	63.4
SS	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.4	2.4	2.4
CS	4	4.9	4.9	7.3
S	42	51.2	51.2	58.5
SS	34	41.5	41.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPOND EN	KINERJA (Y)												TOTAL_Y
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	
R.1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52
R.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R.3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
R.4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
R.5	4	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	50
R.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R.7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	53
R.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
R.10	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	48
R.11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
R.12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
R.14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
R.15	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	53
R.16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R.17	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
R.18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	57
R.19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
R.20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.21	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
R.22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R.23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56
R.25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
R.26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	55
R.27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
R.28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
R.29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
R.30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.31	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
R.32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
R.33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	55
R.34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R.35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
R.36	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	53
R.37	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	49
R.38	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
R.40	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	53
R.41	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	55
R.42	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	45
R.43	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	55
R.44	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	55
R.45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
R.46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
R.47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R.48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	52
R.49	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
R.50	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
R.51	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52
R.52	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	56
R.53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
R.54	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
R.55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
R.56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
R.57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
R.58	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	54
R.59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	53
R.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
R.61	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	49
R.62	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	52
R.63	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	50
R.64	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	51
R.65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
R.66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
R.67	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	40
R.68	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	53
R.69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R.70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
R.71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R.72	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	40
R.73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
R.74	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	50
R.75	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
R.76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
R.77	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	55
R.78	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
R.79	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.80	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	51
R.81	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	45
R.82	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	54

RESPONDEN		KOMPETENSI (X1)										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
Universitas Riau	R.1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
	R.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	R.3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
	R.4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
	R.5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
	R.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim	R.7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
	R.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	R.9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
	R.10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
	R.11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
	R.12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim	R.13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	R.14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
	R.15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
	R.16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	R.17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
	R.18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
	R.19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
	R.20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	R.21	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim	R.22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	R.23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
	R.24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
	R.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	R.26	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
	R.27	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	41
	R.28	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
	R.29	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
	R.30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
R.31	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
R.33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
R.34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.36	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	45
R.37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
R.38	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
R.39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.41	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
R.42	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	44
R.43	4	2	3	3	4	5	3	5	5	4	38
R.44	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	40
R.45	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
R.46	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
R.47	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
R.48	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
R.49	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
R.50	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
R.51	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
R.52	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
R.53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
R.54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
R.57	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	36
R.58	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	42
R.59	4	4	5	3	3	2	2	5	5	5	38
R.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.61	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
R.62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.63	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
R.64	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
R.65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.66	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
R.67	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	39
R.68	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
R.69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37
R.70	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	39
R.71	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	42
R.72	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.74	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
R.75	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	41
R.76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.78	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
R.79	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
R.80	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	39
R.81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48

RESPONDEN	PELATIHAN (X2)										TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
R.1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
R.4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37
R.5	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	40
R.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R.8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
R.10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R.12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R.15	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
R.16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.17	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	41
R.18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R.19	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
R.20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.21	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	44
R.22	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
R.23	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	43
R.24	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.26	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	38
R.27	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	41
R.28	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	46
R.29	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
R.30	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	45
R.31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
R.32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.33	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44
R.34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.36	2	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	42
R.37	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	45
R.38	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	41
R.39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.40	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
R.41	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	45
R.42	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	37
R.43	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	41
R.44	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R.45	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
R.46	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	35
R.47	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
R.48	3	5	2	5	4	4	2	2	3	5	5	35
R.49	4	4	2	4	4	4	2	3	5	4	4	36
R.50	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	35
R.51	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
R.52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	48
R.54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R.56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.57	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	2	43
R.58	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	34
R.59	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
R.60	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	37
R.61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	32
R.63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.64	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
R.65	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.66	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	41
R.67	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
R.68	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	45
R.69	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
R.70	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
R.71	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	44
R.72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.74	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	39
R.75	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
R.76	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
R.77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.78	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	43
R.79	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41
R.80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
R.82	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Suci Rahmadani dilahirkan di Pekanbaru, pada tanggal 17 Desember 1999. Lahir dari pasangan Muhammad Armi dan Leni Apridayanti, yang merupakan anak Kedua dari lima bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Muhammadiyah 2 Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMP Muhammadiyah 1 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2014.

Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Muhammadiyah 1 Kota Pekanbaru Provinsi Riau dan selesai pada tahun 2017

Pada tahun 2017 melalui jalur PBUD diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapang di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kota Pekanbaru.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sialang Rampai Kota Pekanbaru. Melaksanakan penelitian pada November Tahun 2020 hingga Januari 2021 di PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

Pada tanggal 10 Juni 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.